

Übungsklausur

(Ersatz für Zwischenprüfung 2020)

Ausbildungsberuf **Fachangestellte/-angestellter für Medien- und Informationsdienste** **(16)**

Prüfungsfach **Wirtschafts- und Sozialkunde**

Prüfungszeit **60 Minuten**

Verlangt: Alle Aufgaben
Punkte: 50

Erlaubte **Hilfsmittel**: Nicht programmierbarer, netzunabhängiger Taschenrechner ohne Kommunikationsmöglichkeit mit Dritten. Andere digitale Hilfsmittel sind nicht zugelassen.

Hinweis: Diese Arbeit besteht aus 14 Seiten: Deckblatt, 5 Aufgabenseiten sowie 8 Seiten Anlagen und ist vor Beginn auf Vollständigkeit zu überprüfen. Sind Anlagen beigefügt, können diese abgetrennt werden.

Aufgabe 1: Rechtliche Grundlagen des Wirtschaftens

- Sie sind Auszubildende (-r) im zweiten Ausbildungsjahr bei der Buchhandlung „Bücherwelt GmbH“. Im Rahmen Ihrer Ausbildung sind Sie gerade in der Filiale in Stuttgart und werden mit verschiedenen Vorfällen konfrontiert. **25**
- 1.1 Niklas (15 Jahre) ist ein großer Comic-Fan. Er kauft sich bei Ihnen den neusten Marvel Comic für 12,99 EUR und zahlt an der Kasse bar mit seinem Taschengeld.
- 1.1.1 Begründen Sie, ob Niklas rechtsfähig ist. **1**
- 1.1.2 Erläutern Sie unter Angabe der gesetzlichen Grundlage, ob ein gültiger Kaufvertrag zustande gekommen ist. **3**
- 1.2 Vor einigen Wochen sollten Sie bei Ihrem Lieferanten 100 Exemplare eines Bestseller-Buches nachbestellen. Als die Sendung heute eintrifft, werden jedoch 1.000 Stück angeliefert – angeblich genau wie Sie es bestellt haben. Sie prüfen den Fall und bemerken, dass Sie sich beim Ausfüllen des Bestellformulars versehentlich verschrieben haben. Jedoch kann die „Bücherwelt GmbH“ auf keinen Fall so viele Bücher weiterverkaufen.
- Begründen Sie unter Angabe der gesetzlichen Grundlage, wie sich die „Bücherwelt GmbH“ verhalten sollte. **5**
- 1.3 Die 19-jährige Linda bestellt am 10.03.2018 über die Homepage der „Bücherwelt GmbH“ zwei Bücher. Am 11.03.2018 bekommt Linda eine E-Mail der „Bücherwelt GmbH“ mit der Information, dass sich der Gesamtpreis der Bücher um 5 EUR erhöht. Am 15.03.2018 holt Linda ihre Bestellung bei der „Bücherwelt GmbH“ in der Filiale Stuttgart ab. Ihr wird eine Rechnung ausgehändigt mit der Bitte um Bezahlung.
- 1.3.1 Beschreiben Sie, wie in diesem Fall der Kaufvertrag zustande kommt. **5**
- 1.3.2 Unterscheiden Sie anhand des unter 3. beschriebenen Falles zwischen Verpflichtungsgeschäft und Erfüllungsgeschäft. **4**
- 1.3.3 Die „Bücherwelt GmbH“ leistet nur unter Eigentumsvorbehalt. Erläutern Sie den Begriff „Eigentumsvorbehalt“ in diesem Zusammenhang. **2**

Punkte

- 1.3.4 Nach etwa zwei Wochen kommt Linda wieder in die „Bücherwelt GmbH“ und ist sehr verärgert. Sie hat begonnen, eines der Bücher zu lesen, was jedoch unmöglich ist. Zwischendrin fehlen 20 Seiten.
- 1.3.4.1 Charakterisieren Sie die Art des vorliegenden Mangels. 1
- 1.3.4.2 Erklären Sie Linda, unter Angabe der gesetzlichen Grundlage, welche Rechte ihr vorrangig zustehen. Geben Sie ihr einen Rat, von welchem Recht sie in diesem Fall Gebrauch machen sollte. 4

Aufgabe 2: Menschliche Arbeit im Betrieb

Die Buchhandlung „Buch und Mehr GmbH“, die mit mehreren Filialen hauptsächlich in Süddeutschland in Städten ab etwa 25.000 Einwohnern betrieben wird, beschäftigt derzeit: **25**

Auszubildende		Angestellte	
Alter	Anzahl	Alter	Anzahl
16 Jahre	5	17 Jahre	4
17 Jahre	4	18 – 24 Jahre	35
18 Jahre	10	ab 25 Jahre	190, davon 10 Leiharbeiter
19 – 20 Jahre	15		
25 Jahre	1		

Alle Arbeitnehmer gehören der „Buch und Mehr GmbH“ seit mehr als 6 Monaten an.

Um dem wachsenden Konkurrenzdruck gewachsen zu sein, sieht sich die „Buch und Mehr GmbH“ gezwungen, den Kunden attraktivere Sortimente und eine ansprechendere Ladengestaltung zu bieten.

- 2.1 Zunächst soll die Geschäftsstelle in Stuttgart umgestaltet werden. Um das gesteigerte Arbeitspensum bewältigen zu können, verhängt die Geschäftsleitung für die Monate Juli und August eine Urlaubssperre. Die Mitarbeiter sind mit dieser Regelung nicht einverstanden, weshalb sich der Wunsch nach mehr Mitbestimmung im Unternehmen und der Gründung eines Betriebsrates (BR) sowie einer Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) regt. (Anlage 1)
- 2.1.1 Stellen Sie fest, wie viele Personen bei der „Buch und Mehr GmbH“ jeweils das aktive Wahlrecht für den BR und für die JAV besitzen. **2**
- 2.1.2 Stellen Sie fest, wie viele Personen bei der „Buch und Mehr GmbH“ jeweils das passive Wahlrecht für den BR und für die JAV besitzen. **2**
- 2.1.3 Nachdem der Betriebsrat gewählt wurde, beschäftigt sich dieser mit der geplanten Urlaubssperre. Der Betriebsrat ist geschlossen gegen die geplante Maßnahme, da sie die Rechte der Arbeitnehmer zu stark beschneidet. Die Geschäftsleitung zeigt sich in diesem Punkt nicht gesprächsbereit und führt das Argument der Arbeitsplatzsicherung an. Prüfen Sie unter Angabe der entsprechenden gesetzlichen Regelung, ob der Betriebsrat die Urlaubssperre verhindern kann. **2**

- 2.2 Die Geschäftsleitung hat die Urlaubssperre nicht verhängt. Stattdessen setzt die Geschäftsleitung auf eine vorübergehende Erhöhung der Arbeitszeit.
- 2.2.1 Emma Maier, 32 Jahre alt, soll die Geschäftsstelle Stuttgart in Zukunft leiten. Sie ist daher gerne bereit, ihre Arbeitszeit auf das maximal Mögliche zu erhöhen. Prüfen Sie anhand des Arbeitszeitgesetzes, wie viele Arbeitsstunden Emma zur Verfügung stehen darf. Eine besondere tarifvertragliche Regelung besteht nicht. (Anlage 1) 3
- 2.2.2 Die 17-jährige Pauline Schmitz besucht montags und donnerstags jeweils von 8.00 bis 13.00 Uhr die Berufsschule. Kann der Arbeitgeber verlangen, dass Pauline nach dem Ende der Berufsschule wieder zur Arbeit kommt? Begründen Sie Ihre Meinung. (Anlage 1) 2
- 2.3 Der neu gewählte Betriebsrat möchte erreichen, dass die „Buch & Mehr GmbH“ dem Arbeitgeberverband der Verlage und Buchhandlungen beitrifft und damit auch an die ausgehandelten Tarifverträge gebunden wäre.
- 2.3.1 Erklären Sie, was man allgemein unter einem Tarifvertrag versteht und zwischen welchen Parteien er geschlossen wird. 2
- 2.3.2 Beschreiben Sie zwei Vorteile der Tarifgebundenheit aus der Sicht der Geschäftsleitung. 2
- 2.4 Anton Hämmerle ist seit sechs Jahren bei der „Buch & Mehr GmbH“ angestellt. Er erhält am 25. April 2018 folgendes Schreiben:
- Sehr geehrter Herr Hämmerle,
nachdem Sie trotz zahlreicher mündlicher und schriftlicher Ermahnungen bis zu dreimal wöchentlich zu spät zur Arbeit erscheinen, sehen wir uns gezwungen, das Dienstverhältnis zum 30. Juni dieses Jahres zu kündigen.
Der Betriebsrat wurde gehört.
Wir wünschen Ihnen für die Zukunft alles Gute.
Mit freundlichen Grüßen
Buch & Mehr GmbH
- 2.4.1 Anton lässt sich von seinem Freund Berti beraten, ob er gegen die Kündigung mit der Begründung vorgehen könne, diese sei sozial ungerechtfertigt. Prüfen Sie die Rechtslage. (Anlage 1) 5

	Punkte
2.4.2 Anton ist mit der Antwort seines Freundes nicht einverstanden und die „Buch und Mehr GmbH“ hält an der Kündigung fest. Anton möchte gerichtlich gegen die geplante Kündigung vorgehen. Beschreiben Sie die Vorgehensweise. (Anlage 1)	3
2.4.3 Anton Hämmerle wird zum 30. Juni arbeitslos.	
2.4.3.1 Geben Sie an, welcher Zweig der gesetzlichen Sozialversicherung zuständig ist und nennen Sie den entsprechenden Sozialversicherungsträger.	1
2.4.3.2 Nennen Sie zwei Leistungen, die Herr Hämmerle aus der von Ihnen in Aufgabe 2.4.3.1 genannten Versicherung in Anspruch nehmen kann.	1

Anlage 1: Auszüge aus Gesetzestexten**Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)****§ 1 Beginn der Rechtsfähigkeit**

Die Rechtsfähigkeit des Menschen beginnt mit der Vollendung der Geburt.

§ 2 Eintritt der Volljährigkeit

Die Volljährigkeit tritt mit der Vollendung des 18. Lebensjahres ein.

§ 104 Geschäftsunfähigkeit

Geschäftsunfähig ist:

1. wer nicht das siebente Lebensjahr vollendet hat,
2. wer sich in einem die freie Willensbestimmung ausschließenden Zustand krankhafter Störung der Geistestätigkeit befindet, sofern nicht der Zustand seiner Natur nach ein vorübergehender ist.

§ 106 Beschränkte Geschäftsfähigkeit Minderjähriger

Ein Minderjähriger, der das siebente Lebensjahr vollendet hat, ist nach Maßgabe der §§ 107 bis 113 in der Geschäftsfähigkeit beschränkt.

§ 107 Einwilligung des gesetzlichen Vertreters

Der Minderjährige bedarf zu einer Willenserklärung, durch die er nicht lediglich einen rechtlichen Vorteil erlangt, der Einwilligung seines gesetzlichen Vertreters

§ 108 Vertragsschluss ohne Einwilligung

(1) Schließt der Minderjährige einen Vertrag ohne die erforderliche Einwilligung des gesetzlichen Vertreters, so hängt die Wirksamkeit des Vertrags von der Genehmigung des Vertreters ab.

(2) Fordert der andere Teil den Vertreter zur Erklärung über die Genehmigung auf, so kann die Erklärung nur ihm gegenüber erfolgen; eine vor der Aufforderung dem Minderjährigen gegenüber erklärte Genehmigung oder Verweigerung der Genehmigung wird unwirksam. Die Genehmigung kann nur bis zum Ablauf von zwei Wochen nach dem Empfang der Aufforderung erklärt werden; wird sie nicht erklärt, so gilt sie als verweigert. [...]

§ 110 Bewirken der Leistung mit eigenen Mitteln

Ein von dem Minderjährigen ohne Zustimmung des gesetzlichen Vertreters geschlossener Vertrag gilt als von Anfang an wirksam, wenn der Minderjährige die vertragsmäßige Leistung mit Mitteln bewirkt, die ihm zu diesem Zweck oder zu freier Verfügung von dem Vertreter oder mit dessen Zustimmung von einem Dritten überlassen worden sind.

§ 119 Anfechtbarkeit wegen Irrtums

(1) Wer bei der Abgabe einer Willenserklärung über deren Inhalt im Irrtum war oder eine Erklärung dieses Inhalts überhaupt nicht abgeben wollte, kann die Erklärung anfechten, wenn anzunehmen ist, dass er sie bei Kenntnis der Sachlage und bei verständiger Würdigung des Falles nicht abgegeben haben würde.

(2) Als Irrtum über den Inhalt der Erklärung gilt auch der Irrtum über solche Eigenschaften der Person oder der Sache, die im Verkehr als wesentlich angesehen werden.

§ 120 Anfechtbarkeit wegen falscher Übermittlung

Eine Willenserklärung, welche durch die zur Übermittlung verwendete Person oder Einrichtung unrichtig übermittelt worden ist, kann unter der gleichen Voraussetzung angefochten werden wie nach § 119 eine irrtümlich abgegebene Willenserklärung.

§ 121 Anfechtungsfrist

(1) Die Anfechtung muss in den Fällen der §§ 119, 120 ohne schuldhaftes Zögern (unverzüglich) erfolgen, nachdem der Anfechtungsberechtigte von dem Anfechtungsgrund Kenntnis erlangt hat. Die einem Abwesenden gegenüber erfolgte Anfechtung gilt als rechtzeitig erfolgt, wenn die Anfechtungserklärung unverzüglich abgesendet worden ist.

(2) Die Anfechtung ist ausgeschlossen, wenn seit der Abgabe der Willenserklärung zehn Jahre verstrichen sind.

§ 142 Wirkung der Anfechtung

(1) Wird ein anfechtbares Rechtsgeschäft angefochten, so ist es als von Anfang an nichtig anzusehen.

(2) Wer die Anfechtbarkeit kannte oder kennen musste, wird, wenn die Anfechtung erfolgt, so behandelt, wie wenn er die Nichtigkeit des Rechtsgeschäfts gekannt hätte oder hätte kennen müssen.

§ 433 Vertragstypische Pflichten beim Kaufvertrag

(1) Durch den Kaufvertrag wird der Verkäufer einer Sache verpflichtet, dem Käufer die Sache zu übergeben und das Eigentum an der Sache zu verschaffen. Der Verkäufer hat dem Käufer die Sache frei von Sach- und Rechtsmängeln zu verschaffen.

(2) Der Käufer ist verpflichtet, dem Verkäufer den vereinbarten Kaufpreis zu zahlen und die gekaufte Sache abzunehmen.

§ 434 Sachmangel

(1) Die Sache ist frei von Sachmängeln, wenn sie bei Gefahrübergang die vereinbarte Beschaffenheit hat. Soweit die Beschaffenheit nicht vereinbart ist, ist die Sache frei von Sachmängeln,

1. wenn sie sich für die nach dem Vertrag vorausgesetzte Verwendung eignet, sonst

2. wenn sie sich für die gewöhnliche Verwendung eignet und eine Beschaffenheit aufweist, die bei Sachen der gleichen Art üblich

ist und die der Käufer nach der Art der Sache erwarten kann. Zu der Beschaffenheit nach Satz 2 Nr. 2 gehören auch Eigenschaften, die der Käufer nach den öffentlichen Äußerungen des Verkäufers, des Herstellers (§ 4 Abs. 1 und 2 des Produkthaftungsgesetzes) oder seines Gehilfen insbesondere in der Werbung oder bei der Kennzeichnung über bestimmte Eigenschaften der Sache erwarten kann, es sei denn, dass der Verkäufer die Äußerung nicht kannte und auch nicht kennen musste, dass sie im Zeitpunkt des Vertragsschlusses in gleichwertiger Weise berichtigt war oder dass sie die Kaufentscheidung nicht beeinflussen konnte.

(2) Ein Sachmangel ist auch dann gegeben, wenn die vereinbarte Montage durch den Verkäufer oder dessen Erfüllungsgehilfen unsachgemäß durchgeführt worden ist. Ein Sachmangel liegt bei einer zur Montage bestimmten Sache ferner vor, wenn die Montageanleitung mangelhaft ist, es sei denn, die Sache ist fehlerfrei montiert worden.

(3) Einem Sachmangel steht es gleich, wenn der Verkäufer eine andere Sache oder eine zu geringe Menge liefert.

§ 437 Rechte des Käufers bei Mängeln

Ist die Sache mangelhaft, kann der Käufer, wenn die Voraussetzungen der folgenden Vorschriften vorliegen und soweit nicht ein anderes bestimmt ist,

1. nach § 439 Nacherfüllung verlangen,
2. nach den §§ 440, 323 und 326 Abs. 5 von dem Vertrag zurücktreten oder nach § 441 den Kaufpreis mindern und
3. nach den §§ 440, 280, 281, 283 und 311a Schadensersatz oder nach § 284 Ersatz vergeblicher Aufwendungen verlangen.

§ 439 Nacherfüllung

(1) Der Käufer kann als Nacherfüllung nach seiner Wahl die Beseitigung des Mangels oder die Lieferung einer mangelfreien Sache verlangen.

(2) Der Verkäufer hat die zum Zwecke der Nacherfüllung erforderlichen Aufwendungen, insbesondere Transport-, Wege-, Arbeits- und Materialkosten zu tragen.

(3) Hat der Käufer die mangelhafte Sache gemäß ihrer Art und ihrem Verwendungszweck in eine andere Sache eingebaut oder an eine andere Sache angebracht, ist der Verkäufer im Rahmen der Nacherfüllung verpflichtet, dem Käufer die erforderlichen Aufwendungen für das Entfernen der mangelhaften und den Einbau oder das Anbringen der nachgebesserten oder gelieferten mangelfreien Sache zu ersetzen. § 442 Absatz 1 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass für die Kenntnis des Käufers an die Stelle des Vertragsschlusses der Einbau oder das Anbringen der mangelhaften Sache durch den Käufer tritt.

(4) Der Verkäufer kann die vom Käufer gewählte Art der Nacherfüllung unbeschadet des § 275 Abs. 2 und 3 verweigern, wenn sie nur mit unverhältnismäßigen Kosten möglich ist. Dabei sind

insbesondere der Wert der Sache in mangelfreiem Zustand, die Bedeutung des Mangels und die Frage zu berücksichtigen, ob auf die andere Art der Nacherfüllung ohne erhebliche Nachteile für den Käufer zurückgegriffen werden könnte. Der Anspruch des Käufers beschränkt sich in diesem Fall auf die andere Art der Nacherfüllung; das Recht des Verkäufers, auch diese unter den Voraussetzungen des Satzes 1 zu verweigern, bleibt unberührt.

(5) Liefert der Verkäufer zum Zwecke der Nacherfüllung eine mangelfreie Sache, so kann er vom Käufer Rückgewähr der mangelhaften Sache nach Maßgabe der §§ 346 bis 348 verlangen.

§ 622 Kündigungsfristen bei Arbeitsverhältnissen

(1) Das Arbeitsverhältnis eines Arbeiters oder eines Angestellten (Arbeitnehmers) kann mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

(2) Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen

1. zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats,
2. fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
3. acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
4. zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,
5. zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,
6. 15 Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,
7. 20 Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats. [...]

§ 623 Schriftform der Kündigung

Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen durch Kündigung oder Auflösungsvertrag bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen.

Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)

§ 1 Errichtung von Betriebsräten

(1) In Betrieben mit in der Regel mindestens fünf ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen drei wählbar sind, werden Betriebsräte gewählt. [...]

§ 7 Wahlberechtigung

Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmer des Betriebs, die das 18. Lebensjahr vollendet haben. Werden Arbeitnehmer eines anderen

Arbeitgebers zur Arbeitsleistung überlassen, so sind diese wahlberechtigt, wenn sie länger als drei Monate im Betrieb eingesetzt werden.

§ 8 Wählbarkeit

(1) Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die sechs Monate dem Betrieb angehören oder als in Heimarbeit Beschäftigte in der Hauptsache für den Betrieb gearbeitet haben. [...]

§ 60 Errichtung und Aufgabe

(1) In Betrieben mit in der Regel mindestens fünf Arbeitnehmern, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (jugendliche Arbeitnehmer) oder die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind und das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, werden Jugend- und Auszubildendenvertretungen gewählt.

(2) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung nimmt nach Maßgabe der folgenden Vorschriften die besonderen Belange der in Absatz 1 genannten Arbeitnehmer wahr.

§ 61 Wahlberechtigung und Wählbarkeit

(1) Wahlberechtigt sind alle in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer des Betriebs.

(2) Wählbar sind alle Arbeitnehmer des Betriebs, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben; [...]. Mitglieder des Betriebsrats können nicht zu Jugend- und Auszubildendenvertretern gewählt werden.

§ 87 Mitbestimmungsrechte

(1) Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:

1. Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb;
2. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage;
3. vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit;
4. Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Arbeitsentgelte;
5. Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplans sowie die Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs für einzelne Arbeitnehmer, wenn zwischen dem Arbeitgeber und den beteiligten Arbeitnehmern kein Einverständnis erzielt wird; [...]

(2) Kommt eine Einigung über eine Angelegenheit nach Absatz 1 nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

§ 99 Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen

(1) In Unternehmen mit in der Regel mehr als zwanzig

wahlberechtigten Arbeitnehmern hat der Arbeitgeber den Betriebsrat vor jeder Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzung zu unterrichten, ihm die erforderlichen Bewerbungsunterlagen vorzulegen und Auskunft über die Person der Beteiligten zu geben; er hat dem Betriebsrat unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen Auskunft über die Auswirkungen der geplanten Maßnahme zu geben und die Zustimmung des Betriebsrats zu der geplanten Maßnahme einzuholen. Bei Einstellungen und Versetzungen hat der Arbeitgeber insbesondere den in Aussicht genommenen Arbeitsplatz und die vorgesehene Eingruppierung mitzuteilen. [...]

(2) Der Betriebsrat kann die Zustimmung verweigern, wenn
1. die personelle Maßnahme gegen ein Gesetz, eine Verordnung, eine Unfallverhütungsvorschrift oder gegen eine Bestimmung in einem Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung oder gegen eine gerichtliche Entscheidung oder eine behördliche Anordnung verstoßen würde, [...]

(3) Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, so hat er dies unter Angabe von Gründen innerhalb einer Woche nach Unterrichtung durch den Arbeitgeber diesem schriftlich mitzuteilen. Teilt der Betriebsrat dem Arbeitgeber die Verweigerung seiner Zustimmung nicht innerhalb der Frist schriftlich mit, so gilt die Zustimmung als erteilt.

(4) Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, so kann der Arbeitgeber beim Arbeitsgericht beantragen, die Zustimmung zu ersetzen.

§ 102 Mitbestimmung bei Kündigungen

(1) Der Betriebsrat ist vor jeder Kündigung zu hören. Der Arbeitgeber hat ihm die Gründe für die Kündigung mitzuteilen. Eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung ist unwirksam.

(2) Hat der Betriebsrat gegen eine ordentliche Kündigung Bedenken, so hat er diese unter Angabe der Gründe dem Arbeitgeber spätestens innerhalb einer Woche schriftlich mitzuteilen. Äußert er sich innerhalb dieser Frist nicht, gilt seine Zustimmung zur Kündigung als erteilt. Hat der Betriebsrat gegen eine außerordentliche Kündigung Bedenken, so hat er diese unter Angabe der Gründe dem Arbeitgeber unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb von drei Tagen, schriftlich mitzuteilen. Der Betriebsrat soll, soweit dies erforderlich erscheint, vor seiner Stellungnahme den betroffenen Arbeitnehmer hören. § 99 Abs. 1 Satz 3 gilt entsprechend. [...]

Arbeitszeitgesetz (ArbZG)

§ 3 Arbeitszeit der Arbeitnehmer

Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb

von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

§ 4 Ruhepausen

Die Arbeit ist durch im Voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden insgesamt zu unterbrechen. Die Ruhepausen nach Satz 1 können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmer nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden.

§ 5 Ruhezeit

(1) Die Arbeitnehmer müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben. [...]

§ 9 Sonn- und Feiertagsruhe

(1) Arbeitnehmer dürfen an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen von 0 bis 24 Uhr nicht beschäftigt werden. [...]

Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)

§ 9 Berufsschule

(1) Der Arbeitgeber hat den Jugendlichen für die Teilnahme am Berufsschulunterricht freizustellen. Er darf den Jugendlichen nicht beschäftigen

1. vor einem vor 9 Uhr beginnenden Unterricht; dies gilt auch für Personen, die über 18 Jahre alt und noch berufsschulpflichtig sind,
2. an einem Berufsschultag mit mehr als fünf Unterrichtsstunden von mindestens je 45 Minuten, einmal in der Woche,
3. in Berufsschulwochen mit einem planmäßigen Blockunterricht von mindestens 25 Stunden an mindestens fünf Tagen; zusätzliche betriebliche Ausbildungsveranstaltungen bis zu zwei Stunden wöchentlich sind zulässig.

(2) Auf die Arbeitszeit werden angerechnet

1. Berufsschultage nach Absatz 1 Nr. 2 mit acht Stunden,
2. Berufsschulwochen nach Absatz 1 Nr. 3 mit 40 Stunden,
3. im Übrigen die Unterrichtszeit einschließlich der Pausen.

(3) Ein Entgeltausfall darf durch den Besuch der Berufsschule nicht eintreten.

Kündigungsschutzgesetz (KSchG)

§ 1 Sozial ungerechtfertigte Kündigungen

(1) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber einem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen ohne Unterbrechung länger als sechs Monate bestanden hat, ist rechtsunwirksam, wenn sie sozial ungerechtfertigt ist.

Punkte

(2) Sozial ungerechtfertigt ist die Kündigung, wenn sie nicht durch Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen, bedingt ist. [...]

§ 4 Anrufung des Arbeitsgerichts

Will ein Arbeitnehmer geltend machen, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, so muss er innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist. [...]